

国立大学法人鳥取大学の役職員の報酬・給与等について

I 役員報酬等について

1 役員報酬についての基本方針に関する事項

① 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当該法人の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、他の国立大学法人、国家公務員、類似事業を実施している民間法人や独立行政法人等のほか、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関のうち、常勤職員数(当該法人約1,873人)や教育・研究事業で比較的同等と認められる、以下の法人等を参考とした。

(1) 国立大学法人鳥根大学・・・当法人は、同じ国立大学法人として、教育・研究事業を実施している。(常勤職員数1,934人)。公表資料によれば、平成26年度の長の年間報酬額は17,841千円、理事の平均年間報酬額は13,920千円、監事の年間報酬額は11,876千円である。

(2) 事務次官年間報酬額・・・22,491千円

② 平成27年度における役員報酬についての業績反映のさせ方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

期末特別手当の額について、鳥取大学役員報酬規程に基づき、各役員の在職期間における業績を勘案し、経営協議会に諮った上で、これを増額し、又は減額することができることとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び平成27年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、鳥取大学役員報酬規程に則り、俸給に異動保障手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出している。期末特別手当についても、同規程に則り、期末特別手当基礎額(俸給月額、異動保障手当及び広域異動手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額並びに俸給月額に100分の25を乗じて得た額を加算した額)に、6月に支給する場合においては、100分の147.5、12月に支給する場合においては、100分の167.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間における当該役員の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、平成27年度は、給与法指定職の改定に準拠した俸給表のベースダウン(△2%)、ベースアップ(1,000円)及び期末特別手当支給率の引上げ(年間0.05ヵ月分)を実施した。

理事

法人の長に同じ

理事(非常勤)

役員報酬支給基準は、非常勤役員手当であり、鳥取大学役員報酬規程に則り、月額174,000円としている。
なお、平成27年度は、常勤役員に準じ、手当額のベースダウン(△2%)を実施した。

監事

法人の長に同じ

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、非常勤役員手当であり、鳥取大学役員報酬規程に則り、月額135,000円としている。
なお、平成27年度は、常勤役員に準じ、手当額のベースダウン(△2%)を実施した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成27年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
		報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	千円 17,978	千円 12,660	千円 4,937	千円 379 (広域異動手当)			
A理事	千円 13,817	千円 10,008	千円 3,808	千円 ()			
B理事	千円 13,937	千円 10,008	千円 3,808	千円 120 (通勤手当)			
C理事	千円 13,867	千円 10,008	千円 3,808	千円 50 (通勤手当)			
D理事	13,807 14,020	千円 9,816	千円 3,735	千円 468 (単身赴任手当)	4月1日		
E理事	千円 11,952	千円 8,640	千円 3,288	千円 24 (通勤手当)			
A監事	千円 11,979	千円 8,640	千円 3,288	千円 50 (通勤手当)		3月31日	
B監事 (非常勤)	千円 1,656	千円 1,656	千円	千円 ()		3月31日	

注1:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付す。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄

注2:総額、各内訳について千円未満切り捨てのため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

鳥取大学では、教育研究の理念として「知と実践の融合」を掲げ、高等教育機関としての大学の役割である、人格形成、知識の伝授、能力開発、知的生産活動、文明・文化の継承と発展などに関する学術を教育・研究するとともに、知力のみでの教授ではなく、これを実践できる能力も養成することを目指して、1) 社会の中核となり得る教養豊かな人材の養成、2) 地球的、人類的及び社会的課題解決への先端的研究、3) 地域社会の産業と文化等への寄与の3つを教育研究の目標とし、学長のリーダーシップの下に、その実現に向けて、中期計画及び年度計画に従い活動を展開している。

そうした中で、鳥取大学の学長は、職員数約1,873名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、校務を司り、所属職員を統督して、経営責任者と教学責任者の職務を同時に担っている。

学長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬3,159万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,249万円と比べてもそれ以下となっている。

鳥取大学では、学長の報酬月額を法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定しているが、学長の職務内容の特性は上記のとおり法人化移行前と同等以上であると言え、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものとしている。

また、学部構成、職員数などが同規模である他大学の長の報酬水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他法人等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

鳥取大学の理事は、学長を補佐して本学の業務を掌握し、学長に事故があるときは、その職務を代理し、学長が欠員のときは、その職務を行う任務を担っている。

鳥取大学では、このような理事の職務内容の特性に応じ、法人の長と同様、理事の報酬月額を法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定している。

理事の年間報酬額は、法人の長と同様、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬3,159万円と比較した場合それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,249万円と比べてもそれ以下となっている。

また、学部構成、職員数などが同規模である他大学の理事の報酬水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他法人等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

鳥取大学の監事は、本学の業務を監査し、監査の結果に基づき、必要があると認めるときは、学長又は文部科学大臣に意見を提出することができる。

鳥取大学では、このような監事の職務内容の特性に応じ、法人の長と同様、監事の報酬月額を法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定している。

監事の年間報酬額は、法人の長と同様、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬3,159万円と比較した場合それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,249万円と比べてもそれ以下となっている。

また、学部構成、職員数などが同規模である他大学の監事の報酬水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他法人等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

監事に同じ。

ただし、非常勤役員手当の月額は、常勤監事との均衡を考慮し、常勤監事の報酬月額の概ね5分の1程度としている。

【文部科学大臣の検証結果】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職、他の同規模の国立大学法人、民間企業等との比較などを考慮すると、役員の報酬水準は妥当であると考えられる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成27年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	千円 該当者なし	年	月			
理事	千円 該当者なし	年	月			
監事A	千円 5,528	年 6	月 0	H28.3.31	—	
監事A (非常勤)	千円 —	年 4	月 0	H28.3.31		

注:「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付す。
退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄

5 退職手当の水準の妥当性について

【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事	該当者なし
監事	当該監事は、事業年度ごとに監査計画を作成し、各部局へのヒアリングを行う等適正な監査業務を実施するとともに、役員会、経営協議会などに陪席し、意見を述べる等、本学の大学運営に貢献した。 鳥取大学役員退職手当規程第2条第3項の規定に基づき、在職期間におけるこれらの業績を勘案し、退職手当の増減はしないこととした。
監事 (非常勤)	監事(非常勤)は、退職手当の支給対象としていない。(鳥取大学役員退職手当規程第1条)

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

期末特別手当の額については、鳥取大学役員報酬規程に基づき、各役員の在職期間における業績を勘案し、経営協議会に諮った上で、これを増額し、又は減額することができることとしており、今後も継続予定である。

II 職員給与について

1 職員給与についての基本方針に関する事項

① 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

当該法人職員の給与水準を検討するにあたっては、国家公務員の給与制度を踏まえて決定しており、学部
の構成、職員数などが本学と同規模である他の国立大学法人等の給与水準も参考としている。

また、国家公務員の給与水準に準じるための措置として、俸給月額、手当等の改定を図ることとし、人件費
に関しては、業務内容の洗い出し、合理化計画を立て、組織の再編、人員配置の検討などにより、その抑制
に努めることとしている。

② 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方(業績給 の仕組み及び導入実績を含む。)

昇給、昇格の実施及び業績手当の成績率の決定にあたっては、人事・業績評価の結果等を踏まえた勤務
成績又はこれに足ると認められる事実に基づいて考慮している。

③ 給与制度の内容及び平成27年度における主な改定内容

鳥取大学職員給与規程に則り、俸給、俸給の調整額及び諸手当(教職調整手当、管理職手当、職務付加手
当、初任給調整手当、扶養手当、異動保障手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特地
勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、義務教育等教員特別手当、附属学校教員特別手当、指導医手当、
入試手当、免許状更新講習手当、手術部等看護業務手当、専門看護師・認定看護師手当、医療系技術職員
等職責手当、鳥取・米子間教育参加推進手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当、
宿日直手当、管理職員特別勤務手当及び寒冷地手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給+俸給の調整額+教職調整手当+扶養手当+異動保障手当+広
域異動手当)に6月に支給する場合においては100分の122.5を乗じ、12月に支給する場合においては137.5を
乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

業績手当については、業績手当基礎額(俸給+俸給の調整額+教職調整手当+異動保障手当+広域異動手
当)に業績手当の成績率取扱要領に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成27年度における主な改正内容は以下のとおりである。

1. 給与法の改正に関連して、以下の措置を講じた。(平成27年4月1日実施)

(平成26年人事院勧告関連)

- ①俸給月額の引下げ(平均2%)
- ②広域異動手当の引上げ
- ③単身赴任手当の引上げ
- ④管理職員特別勤務手当の引上げ

(平成27年人事院勧告関連)

- ①俸給月額の引上げ(平均0.4%)
- ②初任給調整手当の引上げ(上限55,000円)
- ③異動保障手当の引上げ
- ④業績手当の引上げ(年間0.10月分)【平成27年12月支給分から実施】

2. 時間外・休日緊急手術等従事手当の新設(平成27年4月1日実施)

- ・時間外・休日における緊急手術対応について、執刀医等の処遇改善を図るため、時間外・休日緊急
手術等従事手当を支給することとした。[手術1件につき、執刀・施療医、助手、麻酔担当医 10,000円、
研修医 3,000円]

3. 分娩等取扱手当の新設(平成27年4月1日実施)

- ・産科医及び小児科医等の処遇改善を図るため、分娩助産及び当該分娩による新生児を担当した
医師免許を有する教員、助産師等を対象として、分娩等取扱手当を支給することとした。[分娩1件に
つき、医師 10,000円、研修医 3,000円、助産師 5,000円]

4. 医療系技術職員等職責手当(平成27年4月1日実施)

- ・臨床検査技師長、診療放射線技師長、療法士長、臨床工学技士長、副薬剤部長、看護師長及び
副看護師長に対して、その職務の複雑さ、責任の程度、労働の強度、就労環境等を勘案し、処遇改善
を図るため、医療系技術職員等職責手当を支給することとした。[5,000円(副看護師長は3,000円)/月]

5. 鳥取・米子間教育参加推進手当(平成27年4月1日実施)

- ・鳥取・米子キャンパス間の移動を伴う授業を行う教員を対象として、同一キャンパス内で授業を実施
する場合との負担の不均衡の解消並びに授業を担当する教員の選考及び調整の柔軟化を図るため、
鳥取・米子間教育参加推進手当を支給することとした。[2,800円/h]

6. 附属学校教員特別手当の新設(平成27年4月1日実施)

- ・先端的な教育方法等に関する研究活動、附属学校を活用した学内の教育研究活動への協力その
他公立諸学校とは異なる附属学校の業務の特殊性に鑑み、附属学校園に勤務する教員(職務の級
が1級又は2級の者)に対し、附属学校教員特別手当を支給することとした。[俸給月額の4%]

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成27年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 1,666	歳 40.7	千円 5,912	千円 4,382	千円 43	千円 1,530
事務・技術	人 320	歳 41.5	千円 5,248	千円 3,900	千円 62	千円 1,348
教育職種 (大学教員)	人 577	歳 46.9	千円 7,861	千円 5,781	千円 35	千円 2,080
医療職種 (病院看護師)	人 557	歳 34.1	千円 4,499	千円 3,364	千円 37	千円 1,135
技能・労務職種	人 3	歳 57.2	千円 4,861	千円 3,606	千円 120	千円 1,255
教育職種(附属高校教員)	人 23	歳 47.9	千円 7,691	千円 5,762	千円 60	千円 1,929
教育職種(附属義務教育学校教員)	人 35	歳 44.2	千円 6,845	千円 5,140	千円 82	千円 1,705
医療職種(病院医療技術職員)	人 148	歳 37.1	千円 4,606	千円 3,432	千円 45	千円 1,174
その他医療職種(医療技術職員)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種(看護師)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 32	歳 43.1	千円 3,078	千円 2,457	千円 44	千円 621
事務・技術	人 21	歳 43.0	千円 2,490	千円 1,976	千円 48	千円 514
教育職種 (大学教員)	人 8	歳 47.9	千円 4,820	千円 3,860	千円 26	千円 960
技能・労務職種	人 3	歳 30.8	千円 2,555	千円 2,084	千円 65	千円 471

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:常勤職員及び非常勤職員の区分のうち、医療職種(病院医師)は該当者がいないため省略した。

注3:在外職員、任期付職員及び再任用職員の区分については、該当者がいないため省略した。

注4:各区分における人員が2人以下の場合については、当該個人に関する情報を特定されるおそれがあることから、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

注5:技能・労務職種とは、自動車運転手、看護助手等の職種を示す。

注6:教育職種(附属高校教員)とは、附属特別支援学校教員を示す。

注7:医療職種(病院医療技術職員)とは、病院における薬剤師、臨床検査技師、診療放射線技師等の職種を示す。

注8:その他医療職種(医療技術職員)とは、病院以外での医療職種(医療技術職員)を示す。

注9:その他医療職種(看護師)とは、病院以外での医療職種(看護師)を示す。

(年俸制適用者)

区分	人員	平均年齢	平成27年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
					うち通勤手当	
常勤職員	人 84	歳 48.1	千円 9,364	千円 9,364	千円 18	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 55	歳 56.7	千円 12,415	千円 12,415	千円 27	千円 0
医療職種 (病院医師)	人 29	歳 31.7	千円 3,576	千円 3,576	千円 0	千円 0

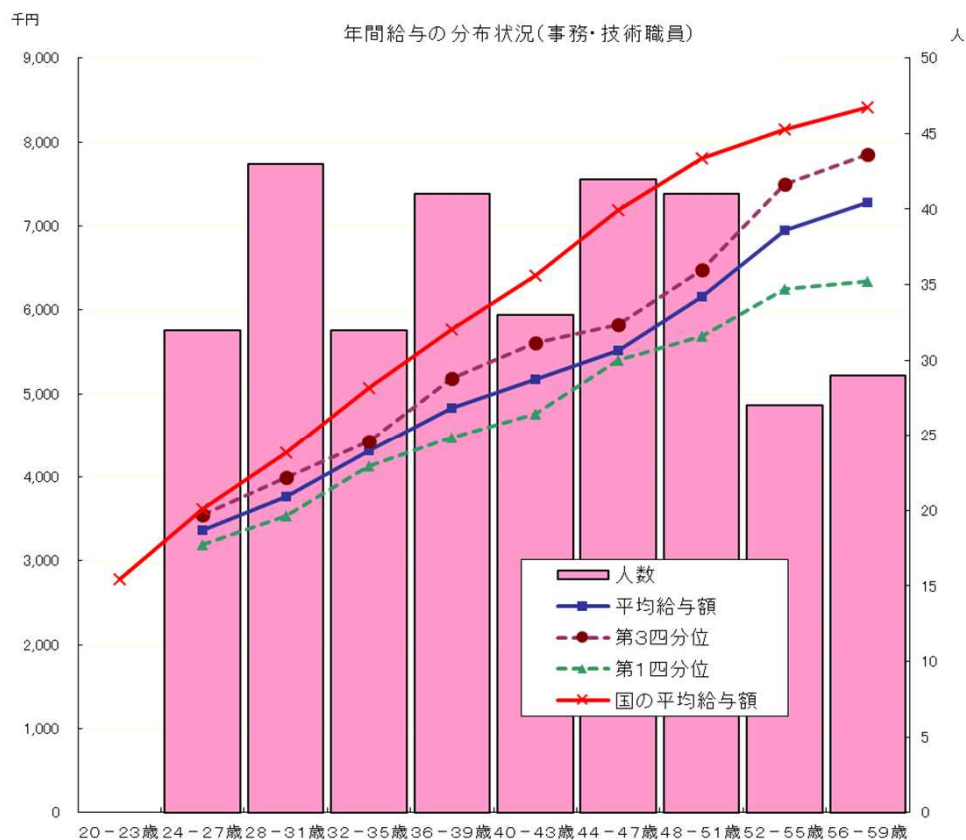
注1:医療職種(病院医師)とは、医員を示す。

任期付職員	人 45	歳 42.5	千円 5,770	千円 5,770	千円 0	千円 0
事務・技術	人 7	歳 50.5	千円 3,909	千円 3,909	千円 0	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 31	歳 42.7	千円 6,611	千円 6,611	千円 0	千円 0
医療職種 (病院医師)	人 5	歳 25.5	千円 3,859	千円 3,859	千円 0	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円

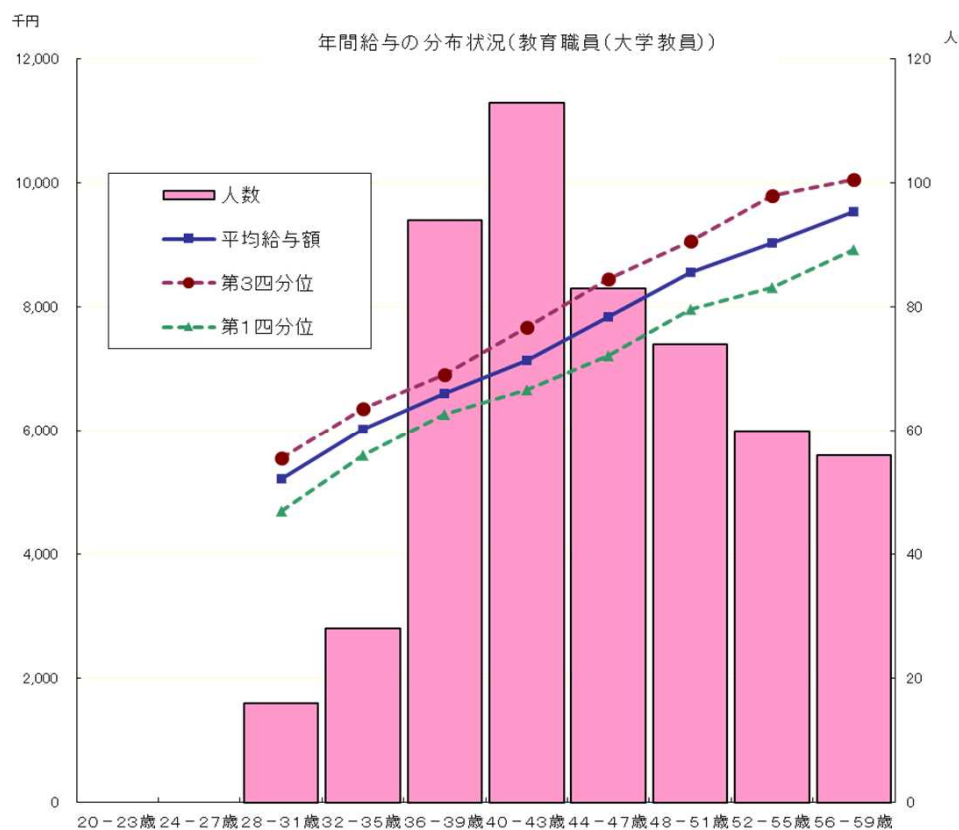
注1:医療職種(病院医師)とは、研修医を示す。

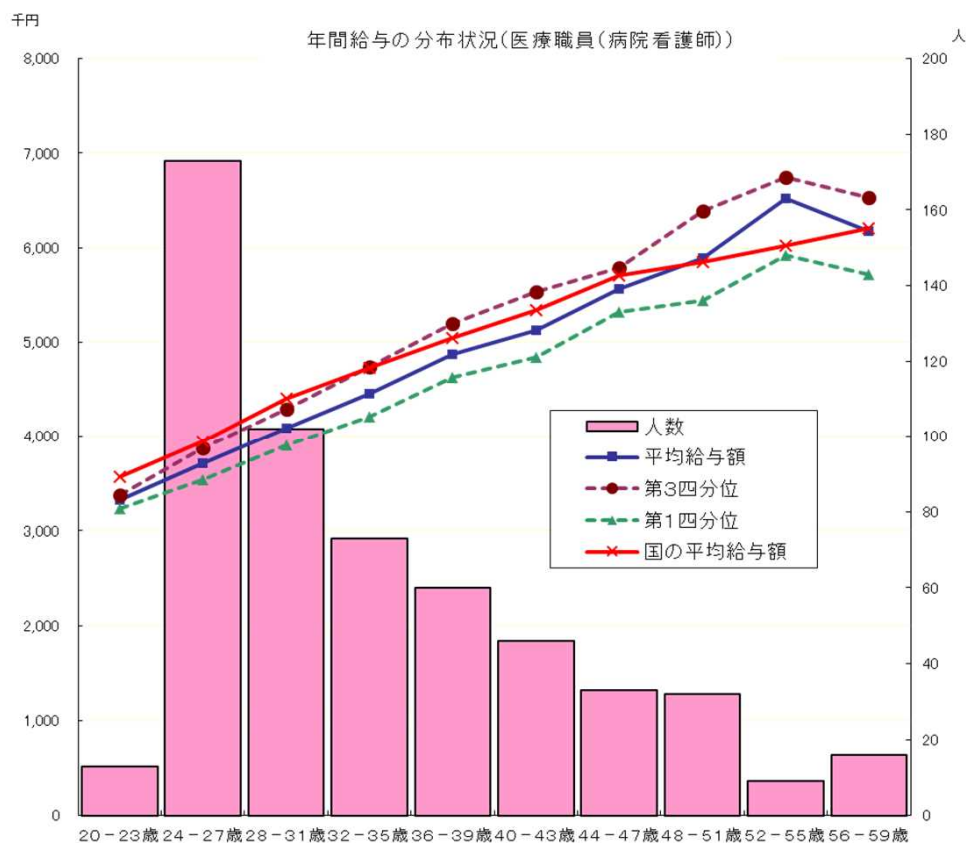
注2:各区分における人員が2人以下の場合については、当該個人に関する情報を特定されるおそれがあることから、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。





③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
代表的職位 (・課長 ・係長 ・係員)	人	歳	千円	千円
	20	55.0	7,708	8,865～6,813
	111	45.3	5,604	6,611～4,359
	113	32.0	3,818	5,036～2,678

(教育職員(大学教員))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
代表的職位 (・教授 ・准教授 ・助教)	人	歳	千円	千円
	159	55.6	9,648	11,812～7,458
	174	47.0	7,880	9,443～5,816
	175	40.0	6,314	7,733～4,626

(医療職員(病院看護師))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
代表的職位 〔・看護師長〕 〔・看護師〕	人	歳	千円	千円
	24	49.2	6,327	7,041～5,561
	465	31.9	4,192	5,952～3,094

④ 賞与(平成27年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 58.9	% 59.4	% 59.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.1	% 40.6	% 40.8
	最高～最低	% 53.8～34.7	% 52.9～35.4	% 53.3～35.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.7	% 61.4	% 61.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.3	% 38.6	% 38.5
	最高～最低	% 45.2～34.5	% 45.5～35.0	% 43.6～34.8

(教育職員(大学教員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 60.1	% 59.3	% 59.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.9	% 40.7	% 40.3
	最高～最低	% 45.2～35.7	% 45.5～36.0	% 45.4～35.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.3	% 62.0	% 62.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.7	% 38.0	% 37.9
	最高～最低	% 45.2～34.2	% 45.5～32.8	% 44.4～34.3

(医療職員(病院看護師))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 56.7	% 56.4	% 56.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.3	% 43.6	% 43.4
	最高～最低	% 45.2～37.0	% 45.5～37.4	% 45.4～37.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.7	% 61.4	% 61.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.3	% 38.6	% 38.5
	最高～最低	% 45.2～33.7	% 45.5～34.0	% 45.4～33.9

3 給与水準の妥当性の検証等

事務・技術職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案 83.1 ・年齢・地域勘案 91.4 ・年齢・学歴勘案 83.4 ・年齢・地域・学歴勘案 91.5 (参考) 対他法人 94.2
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	
給与水準の妥当性の 検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 31.2%】 (国からの財政支出額 11,691百万円, 支出予算の総額 37,417百万円: 平成27年度予算) 【累積欠損額 0円(平成26年度決算)】 【検証結果】 (法人の検証結果) 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は50%を超えておらず, また, 対国家公務員指数も100未満であることから適切な給与水準であると思われる。 (文部科学大臣の検証結果) 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給 与水準は適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めてい ただきたい。
講ずる措置	今後も適正な給与水準の維持に努める。

医療職員(病院看護師)

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案 95.5 ・年齢・地域勘案 98.2 ・年齢・学歴勘案 94.8 ・年齢・地域・学歴勘案 98.4 (参考) 対他法人 95.0
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	
給与水準の妥当性の 検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 31.2%】 (国からの財政支出額 11,691百万円, 支出予算の総額 37,417百万円: 平成27年度予算) 【累積欠損額 0円(平成26年度決算)】 【検証結果】 (法人の検証結果) 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は50%を超えておらず, また, 対国家公務員指数も100未満であることから適切な給与水準であると思われる。 (文部科学大臣の検証結果) 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給 与水準は適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めてい ただきたい。
講ずる措置	今後も適正な給与水準の維持に努める。

(注) 上記比較指標は、法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収比率を基礎に、平成27年度の教育職員(大学教員)と国の行政職(一)の年収比率を比較して算出した指数である。

〔なお、平成19年度までは教育職員(大学教員)と国家公務員(平成15年度の教育職(一))との給与水準(年額)の比較指標である。〕

4 モデル給与

【事務・技術職員】

- 22歳(一般職員, 独身)
月額 176,700円 年間給与 2,882,339円
- 35歳(主任, 配偶者・子1人)
月額 279,400円, 年間給与 4,510,380円
- 45歳(係長, 配偶者・子2人)
月額 355,700円, 年間給与 5,799,576円

【教育職員(大学教員)】

- 27歳(助教, 独身)
月額 285,400円 年間給与 4,652,580円
- 35歳(助教, 配偶者・子1人)
月額 343,100円, 年間給与 5,607,276円
- 45歳(准教授, 配偶者・子2人)
月額 461,400円, 年間給与 7,627,647円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

〔昇給, 昇格の実施及び業績手当の成績率の決定にあたっては, 人事・業績評価の結果等を踏まえた勤務成績又はこれに足ると認められる事実に基づいて考慮しており, 今後も継続予定である。〕

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 10,382,253	千円 10,325,587	千円 10,111,761	千円 9,767,504	千円 10,573,773	千円 10,755,079
退職手当支給額 (B)	千円 1,110,230	千円 809,394	千円 1,272,919	千円 849,145	千円 728,948	千円 785,443
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,479,743	千円 3,829,305	千円 4,140,848	千円 4,433,829	千円 4,842,686	千円 5,067,597
福利厚生費 (D)	千円 1,725,817	千円 1,843,298	千円 1,949,202	千円 2,030,266	千円 2,198,253	千円 2,298,025
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 16,698,043	千円 16,807,584	千円 17,474,730	千円 17,080,744	千円 18,343,660	千円 18,906,144

注1:「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員に係る退職手当支給額を計上している。

注2:「非常勤役職員等給与」の額には、人材派遣契約に係る費用等を含んでおり、一方、財務諸表附属明細書の「(18)役員及び教職員の給与の明細」における非常勤の合計額には、福利厚生費を含んでいるため、これらの額は一致しない。

総人件費について参考となる事項

- ① 「給与、報酬等支給総額」は、対前年度比1.7%であり、官民格差解消及び給与制度の総合的見直しに伴う国家公務員に準じた給与等の引上げ(平成27年4月1日実施)が主な要因となっている。
また、「最広義人件費」は、対前年度比3.1%であり、前述の「給与、報酬等支給総額」の増加、外部資金等による職員の雇用増による「非常勤役職員等給与」の増加、給与、報酬額の増加及び法定福利費の引上げによる「福利厚生費」の増加が主な要因である。
- ② 「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、平成25年1月から以下の措置を講ずることとした。
役職員の退職手当について、支給水準の引下げを実施した。
【役員に関する講じた措置の概要】
従来の算出方法による額に100分の87(平成25年9月30日までは100分の98、平成25年10月1日から平成26年6月30日までは100分の92)を乗じて得た額とした。
【職員に関する講じた措置の概要】
退職手当額算出に係る調整率を100分の104から100分の87(平成25年9月30日までは100分の98、平成25年10月1日から平成26年6月30日までは100分の92)に引き下げた。
- ③ 中期計画において、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、国家公務員に準じた人件費改革に取り組み、平成18年度からの5年間ににおいて5%以上の人件費削減を行うこと、更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続しており、平成24年度以降もこれまで実施した人件費削減の趣旨を踏まえ、引き続き人件費の削減に努力するとともに、業務の見直し、合理化、簡素化、組織の再編、人員配置の検討と併せて退職者の後任補充の抑制に努めることとしている。また、国家公務員の給与構造改革を踏まえて、本学の俸給表及び給与制度等を順次見直している。

Ⅳ その他

特になし